

ZBATIMI I QASJES SË BAZUAR MBI TË DREJTAT E NJERIUT NË SEKTORIN E BIZNESIT





**ZBATIMI I QASJES
SË BAZUAR MBI TË DREJTAT
E NJERIUT NË SEKTORIN
E BIZNESIT**

Shkup, 2020

Metodologjia

ZBATIMI I QASJES SË BAZUAR MBI TË DREJTAT E NJERIUT NË SEKTORIN E BIZNESIT

Editor:

Instituti për të Drejtat e Njeriut

Autore:

Nikica Kusinikova

Redaktore:

Kristina Doda

Recensentë:

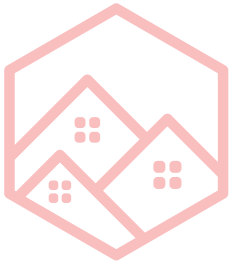
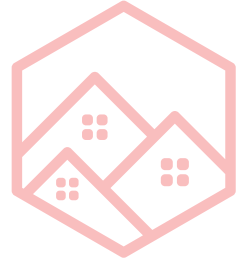
Agnes TaibliKatrin Wladasch,
Instituti "Ludwig Boltzman" për të Drejtat e Njeriut,
Austri



Ky publikim u hartua me mbështetje financiare nga Bashkimi Evropian. Ky publikim u hartua me mbështetje financiare nga Bashkimi Evropian. Përmbajtja e tij është në përgjegjësi ekskluzive të Instituti për të Drejtat e Njeriut dhe nuk i pasqyron domosdoshmërisht pikëpamjet e Bashkimit Evropian.

PËRMBAJTJA

1. BIZNESI DHE TË DREJTAT E NJERIUT	7
2. KONTEKSTI	11
3. IMPLEMENTIMI I QBDNJ NË PLANIFIKIMIN E POLITIKAVE, STRATEGJIVE DHE PROJEKTEVE AFARISTE.....	14
3.1. Politikat në të cilat kompania në mënyrë të qartë do ta deklarojë detyrimin e saj për respektimin e të drejtave të njeriut	16
3.2. Kontrolli paraprak i të drejtave të njeriut.....	17
3.3. Proces i cili do të mundësojë dëmshpërblim në rast të shfaqjes së ndikimit negativ nga biznesi mbi të drejtat e njeriut	21
4. IDENTIFIKIMI I PALËVE TË INTERESUARA.....	22
5. QBDNJ DHE BUXHETIMI	24
6. IMPLEMENTIMI I QBDNJ NË PROCESET E MONITORIMIT DHE EVALUIMIT	25
7. INDIKATORËT E MONITORIMIT	27
LITERATURA E PËRDORUR.....	33



1. BIZNESI DHE TË DREJTAT E NJERIUT

Bizneset ndikojnë mbi të drejtat e njeriut pavarësisht se ku ndodhen dhe cilat janë tiparet dalluese të punës së tyre. Ata kanë përgjegjësi t'i respektojnë të drejtat e njeriut në të gjitha segmentet e punës së tyre, nga marrëdhëniet e punës, përmes produkteve dhe shërbimeve të tyre, konsumatorëve, zinxhirëve të furnizimit, deri te komuniteti në të cilin veprojnë.

Pas miratimit të Parimeve Udhëzuese për Biznesin dhe të Drejtat e Njeriut në vitin 2011 nga ana e Kombeve të Bashkuara, filloi një kapitull i ri sa i përket mënyrës me të cilën kompanitë në mbarë botën e menaxhojnë biznesin e tyre. Paraprakisht shteti e kishte rolin primar në respektimin e të drejtave të njeriut, ndërsa tani është përgjithësisht e pranuar se edhe kompanitë kanë përgjegjësi të njëjtë që t'i respektojnë të drejtat e njeriut në të gjitha segmentet e punës së tyre, duke filluar nga të punësuarit, konsumatorët, zinxhirët e furnizimit, komuniteti në të cilin veprojnë. Në vendin tonë korniza e biznesit dhe të drejtave të njeriut është shumë pak e njohur, kështu që përmes një sërë iniciativash, duke e përfshirë edhe këtë dokument i cili është para jush, duam që kompanitë tona, institucionet dhe faktorët e tjerë t'i përfshijmë në rrjedhat globale.

Respektimi i të drejtave të njeriut është përgjegjësi e çdo pronari/e dhe udhëheqësi/es të kompanisë. Sot, thuaja se të gjitha kompanitë punësojnë punëtorë, kanë furnizues dhe partnerë afaristë jashtë vendit, përfshirë këtu edhe nga vendet e njohura sipas nivelit të ulët të respektimit të të drejtave të njeriut, të cilët ofrojnë një spektër të produkteve dhe shërbimeve, të cilat, përveç përfitimeve pozitive, mund edhe të keqpërdoren në cenimin e të drejtave të njeriut. Për shembull, industria e transportit dhe turizmit shpeshherë keqpërdoren për trafikim me qenie njerëzore. Shërbimet e telekomunikacionit, përveç që i ndërlidhin njerëzit, shpeshherë përdoren për cenimin e të drejtave të privatësisë dhe lirisë së lëvizjes. Së këtejmi, identifikimi i rreziqeve kryesore lidhur me të drejtat e njeriut, inkorporimin dhe zbatimin e politikave dhe masave të cilat do të sigurojnë se kompania i respekton të drejtat e njeriut, në nivel ndërkombëtar bëhen rregullisht të aksesshme në menaxhimin e biznesit.

Kjo Metodologji e mundëson zbatimin e harmonizuar të qasjes së bazuar mbi të drejtat e njeriut dhe Parimeve udhëzuese të biznesit dhe të drejtave të njeriut. Nga njëra anë, ajo u dedikohet bizneseve të cilët e zbatojnë, dhe nga ana tjetër organizatave qytetare dhe institucioneve të cilat mund të ushtrojnë monitorim dhe mbështetje për zbatimin e saj.

Korniza ekzistuese e biznesit dhe të drejtave të njeriut

Të drejtat e njeriut të njohura ndërkombëtarisht janë sanksionuar në Deklaratën e të Drejtave të Njeriut të OKB-së, nga viti 1948 (The United Nations, 1948), e cila është pjesë e të drejtës ndërkombëtare, përmes Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike (UN General Assembly, 1966) dhe Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore (UN General Assembly, 1966) nga viti 1966. Sa u përket të drejtave të punëtorëve, Deklarata e Parimeve dhe të Drejtave Fundamentale të Punës (International Labour Organization, 1988) e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, vë në dukje katër kategori të parimeve dhe të drejtave: e drejta e asocimit dhe negocimit kolektiv; eliminimi i punës me detyrim dhe punës të detyrueshme; anulimi i punës së fëmijëve; dhe anulimi i diskriminimit në lidhje me punësimin dhe profesionin.

Miratimi i Parimeve Udhëzuese për Biznesin dhe të Drejtat e Njeriut të Kombeve të Bashkuara e shënoi fillimin e periudhës së përkushtimit më të madh sa i përket mbrojtjes, respektimit dhe avancimit të të drejtave të njeriut në punën afariste. Ky dokument është korniza themelore për biznesin dhe të drejtat e njeriut.

Parimet Udhëzuese për Biznesin dhe të Drejtat e Njeriut (PUKB ose Parimet) u miratuan nga Këshilli i të Drejtave të Njeriut pranë Kombeve të Bashkuara në vitin 2011 dhe paraqesin vazhdimësi të përpjekjeve për avancimin e standardeve për përgjegjësi shoqërore dhe për menaxhimin e mirë të kompanive, të cilat filluan me dhjetë parimet e Marrëveshjes Globale të Kombeve të Bashkuara.¹

Marrëveshja Globale e Kombeve të Bashkuara (UN Global Compact) është iniciativa më e madhe botërore për qëndrueshmëri dhe përgjegjësi shoqërore që i udhëzon bizneset t'i harmonizojnë strategjitë dhe punën e tyre me 10 parimet në fushat si vijojnë: të drejtat e njeriut, standardet e punëtorëve, mjedisi i qëndrueshëm jetësor dhe antikorrupsioni. Parimet bazohen mbi: Deklaratën e të Drejtave të Njeriut të OKB², Deklaratën e Parimeve dhe të Drejtave Fundamentale gjatë Punës të Organizatës Ndërkombëtare të Punës³, Deklaratën nga Rio për Mjedisin Jetësor dhe Zhvillimin⁴ dhe Konventën e Kombeve të Bashkuara Kundër Korrupsionit⁵. Iniciativa vullnetare e Marrëveshjes Globale të KB mundëson që nënshkruesit (në masë më të madhe bizneset) ta zhvillojnë sistemin e tyre të vlerave dhe veprimin e tyre ta mbështesin mbi parimet të cilat do të sigurojnë harmonizim të strategjive dhe veprimeve të tyre me standardet për përgjegjësi shoqërore. Kjo mundësohet përmes mekanizmit të përkushtimit të udhëheqësisë dhe obligimit për raportimin e rregullt për progresin nga ana e anëtarëve. Progresi mundësohet përmes anëtarësimit në disa nivele, që ndërlidhet me progresin e anëtarëve të tjerë, ndërsa mundësohet përmes një sërë mundësive për edukim, mekanizmave për monitorim, përfshirjes në iniciativa etj. Marrëveshja Globale e KB, përmes mbi 60 rrjete lokale, është e pranishme në mbi 160 vende të botës dhe përfshinë mbi 10.000 kompani, nënshkruese, dhe 3.000 subjekte joprofitabile.⁶

Parimet Udhëzuese për Biznesin dhe të Drejtat e Njeriut përbëhen nga një përmbledhje prej 31 parimeve themelore dhe operative. Kuadrin të cilin e përbëjnë është standard unik global për respektimin dhe parandalimin e rreziqeve nga cenimi i të drejtave të njeriut në biznes. Këto parime bazohen dhe i përfshijnë aspektet e “mbrojtjes, respektimit dhe mjeteve juridike”, të cilat bazohen mbi këto shtylla:

Shtylla e parë: Detyrimi i shtetit t'i mbroj të drejtat e njeriut nga cenimi prej palëve të treta, përmes legjislacionit përkatës, politikave dhe gjyqësorit. Parimet Udhëzuese, sa i përket shtyllës së parë, përmbajnë rekomandime për shtetin, të cilat përfshijnë:

- Përpjekje për koherencë më të madhe të politikave për mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe operacioneve të ndërmarrjeve, përfshirë këtu edhe implementimin efektiv të legjislacionit ekzistues, identifikimin e boshllëkut në politikat dhe rregullatorët, si dhe sigurimin e udhëheqjes efektive për bizneset;
- Promovimi i respektimit të të drejtave të njeriut në sektorin e biznesit, përfshirë këtu edhe rastet e partneriteteve publike-private ose bashkëpunimin e institucioneve shtetërore me sektorin e biznesit;
- Duke siguruar kushte për bizneset të cilët punojnë në fushat e goditura nga konflikti, të mos kontribuojnë ose të mos shkaktojnë shkelje të të drejtave të njeriut;
- Ta përmbushin rolin e tyre mbrojtës përmes pjesëmarrjes në institucione multilaterale⁷.

1 UN Global Compact

2 Universal Declaration of Human Rights

3 International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

4 Rio Declaration on Environment and Development

5 United Nations Convention Against Corruption

6 E dhënë nga www.unglobalcompact.org qershor 2020

7 Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands, 2016, p. 25

Shtylla e dytë: Përgjegjësia korporative për respektimin e të drejtave të njeriut, para së gjithash, përmes zbatimit të standardeve për kontroll paraprak (due diligence), përkatësisht kryerjes së vlerësimeve që kanë të bëjnë me rreziqet mbi të drejtat e njeriut, të cilat shkaktohen si rezultat i punës së tyre dhe ndërmarrjes së masave përkatëse për parandalimin dhe mbrojtjen nga cenimi i të drejtave të njeriut. Në kuadër të shtyllës së dytë, Parimet parashikojnë:

- Të parandalohen dhe trajtohen ndikimet mbi të drejtat e njeriut, përmes aktiviteteve të tyre, përmes operacioneve dhe lidhjeve të tyre me palët e tjera të interesuara;
- Të tregojnë se u janë vënë në dijeni dhe u janë përkushtuar kujdesit të të drejtave të njeriut, duke i përfshirë edhe procedurat efektive për kontroll paraprak (due diligence); dhe
- Të kuptojnë se si kontekstet, në kuadër të të cilave veprojnë, mund të ndikojnë mbi rrezikun e shkeljes së të drejtave të njeriut⁸

Shtylla e tretë: Sigurimi i qasjes deri te mjeti juridik për personat të drejtat e të cilëve janë cenuar si rezultat i veprimit të ndërmarrjeve. Në kuadër të shtyllës së tretë, PUKB parashikojnë:

- Shtetet e kanë për detyrë të sigurojnë mekanizma për mbrojtjen e personave të drejtat e të cilëve janë cenuar potencialisht, përmes qasjes në mjetet gjyqësore dhe jashtëgjyqësore;
- Mekanizmat joshtetërorë, përfshirë këtu edhe mekanizmat e nivelit operativ (për shembull, tek punëdhënësit), në nivel të sektorit dhe në nivel ndërkombëtar, duhet të veprojnë në mënyrë komplementare me mekanizmat shtetërorë
- Mekanizmat jashtëgjyqësor duhet t'i përmbushin kriteret kryesore për efikasitet.

Balanci i të tri shtyllave (shteti, ndërmarrjet dhe mjetet juridike) në të vërtetë është qasja e vetme e cila mund të siguroj implementim përkatës. Implementimi i PUKB është në fushëveprimin e Zyrës së Komisionerit të Lartë për të Drejtat e Njeriut pranë Kombeve të Bashkuara dhe realizohet përmes mekanizmit të Grupit të Punës të Kombeve të Bashkuara i cili iu rekomandon qeverive t'i definojnë dhe zbatojnë Plan Veprimet Nacionale (PVN) të Parimeve Udhëzuese për Biznesin dhe të Drejtat e Njeriut të KB, në bazë të udhëzimeve dhe metodologjive konkrete⁹

Në kuadër të Bashkimit Evropian, Direktiva 2014/95/BE¹⁰ i obligon kompanitë e mëdha në BE të publikojnë informacione jofinanciare, përfshirë këtu edhe informacione për respektimin e të drejtave të njeriut, si dhe informacione për diversitetin në kompanitë e tyre. Detyrimi për raportimin jofinanciar, kompanive të mëdha në BE ua imponoi detyrimin që të ndërmarrin masa dhe në mënyrë përkatëse t'i ndjekin, sa i përket ndikimit mbi të punësuarit, mjedisin jetësor dhe komunitetet lokale, dhe në këtë kuptim edhe sa i përket të drejtave të njeriut. Së këtejmi, kompania e ka për obligim të raportoj, jo vetëm për veprimet e veta, por edhe për ndikimin në zinxhirin e tij të furnizimit. Kjo Direktivë është jashtëzakonisht e rëndësishme për kompanitë maqedonase të cilat kanë partnerë afaristë në Bashkimin Evropian, meqë ata shpeshherë iu imponojnë kërkesa kompanive tona lidhur me respektimin e të drejtave të njeriut.

Kompanitë në mbarë botën, me dinamikë dhe përkushtim të ndryshëm, punojnë në implementimin e parimeve për biznesin dhe të drejtat e njeriut dhe në harmonizimin

⁸ Ibid. p.26

⁹ Republika e Maqedonisë së Veriut nuk i ka definuar PVN

¹⁰ DIRECTIVE 2014/95/EU OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups

e standardeve të vendosura. Implementimi i Parimeve nënkupton një proces të vazhdueshëm i cili bartë me vete një sërë sfidash, por edhe mundësi për mësim dhe avancim gjatë punës. Me qëllim që t’ju ndihmohet kompanive gjatë implementimit të PUKB, u hartuan disa udhëzues/manualë, mekanizma të nivelit ndërkombëtar dhe nacional, të cilët “i udhëheqin” në proceset e harmonizimit të politikave dhe operacioneve me standardet për respektimin e të drejtave të njeriut. Prosesi i diseminacionit dhe harmonizimit me rekomandimet, të përfshira në Parimet, u mbështet edhe përmes tendencës që marrëdhëniet midis aktorëve në sektorin e biznesit gjithnjë e më shumë të bazohen mbi respektimin dhe kujdesin për standardet ndërkombëtare të punës, me ç’rast një vend gjithnjë e më të rëndësishëm kanë edhe standardet për respektimin e të drejtave të njeriut.

Përfitimet e biznesit nga respektimi i të drejtave të njeriut

Përveç argumenteve të vlefshme dhe juridike se përse kompanitë duhet t’i respektojnë të drejtat e njeriut, inkorporimi i parimeve për respektimin e të drejtave të njeriut kompanive maqedonase mund t’iu sjellin edhe përfitime afariste dhe t’i bëjnë më konkurrense. Në një situatë kur kompanitë në vendin tonë ballafaqohen me largimin e konsiderueshëm të kuadrit, veçanërisht të kuadrove të reja dhe të edukuara, zbatimi konsistent i kornizës për biznesin dhe të drejtat e njeriut do t’i mundësoj kompanisë të pozicionohet si punëdhënëse e preferuar dhe të joshë punëtorë cilësorë të cilët janë të kërkuar në tregun e punës. Në mënyrë plotësuese, do ta ndihmojë kompaninë të ndërtojë një ekip lojal dhe produktiv, i cili do të gjeneroj suksese financiare dhe reputacion të mirë për kompaninë.

Respektimi i të drejtave të njeriut, gjithashtu, do t’i mundësoj kompanisë të ndërtojë një raport të mirë me komunitetin lokal brenda të cilit vepron dhe bazë lojale të konsumatorëve. Viteve të fundit ishim dëshmitarë të ndërhyrjeve afariste, të cilat, për shkak të mungesës së qasjes përkatëse ndaj të drejtave të njeriut shkaktuan revoltë tek popullata, referendume kundër ndërhyrjes afariste në fjalë, e që në fund ka kosto financiare për kompaninë dhe reputacionin e saj.

Inkorporimi i kornizës për biznesin dhe të drejtat e njeriut kompaninë e bën partner më të preferuar afarist për kompanitë e huaja dhe investitorët. Shumë kompani maqedonase, si furnizues, tanimë ballafaqohen me detyrime të imponuara nga kompanitë e mëdha multinacionale për respektimin dhe raportimin për të drejtat e njeriut, si kusht për lidhjen e marrëveshjes për bashkëpunim afaristë. Ndërsa në të kundërtën, kompanitë të cilat nuk e inkorporojnë respektimin e të drejtave të njeriut në punën e tyre paraqesin rrezik për kompanitë e mëdha multinacionale dhe do të ballafaqohen me prishje të marrëveshjeve gjë e cila tani bëhet praktikë e zakonshme. Edhe në Maqedoninë e Veriut kemi shembuj, në industrinë e tekstilit, në të cilën partneri afaristë i huaj e prishi marrëveshjen me kompaninë maqedonase pikërisht për shkak të mos respektimit të të drejtave të njeriut dhe standardeve të punës.

Lidhja ndërmjet QBDNj dhe PUKB

Qasja e bazuar mbi të drejtat e njeriut (QBDNj) është kornizë metodologjike e cila ka për synim t’i integrojë të drejtat e njeriut në politikat dhe programet zhvillimore. Si koncept, QBDNj siguron përfshirje dhe përforcim të konsiderueshëm dhe sistematik të kategorive më vulnerable. Pa dyshim se, korniza për biznesin dhe të drejtat e njeriut (PUKB) është kompatible me këtë qasje dhe paraqet sistem specifik të udhëzimeve për bizneset në rastet kur fillojnë me biznes të ri ose kur e zgjerojnë biznesin ekzistues. Ky Manual i kombinon këto dy burime të harmonizuara, duke iu siguruar udhëzime bizneseve për aplikimin e tyre gjatë punës.

2. KONTEKSTI

Biznesi dhe të drejtat e njeriut në Republikën e Maqedonisë së Veriut

Miratimi i Parimeve Udhëzuese të Kombeve të Bashkuara për Biznesin dhe të Drejtat e Njeriut (PUKB), në vitin 2011, e shënoi fillimin e periudhës së përkushtimit më të madh për mbrojtjen, respektimin dhe avancimin e të drejtave të njeriut në punën afariste. Që atëherë, shtetet dhe kompanitë botërore, bëjnë përpjekje për harmonizimin e operacioneve të kompanive me standardet e respektimit të të drejtave të njeriut. Në drejtim të implementimit më efektiv të kornizës, një numër i madh i shteteve miratuan plan veprime nacionale për mbrojtjen e të drejtave të njeriut në sektorin e biznesit. Në mënyrë plotësuese, rritet edhe numri i kompanive të cilat i aprovojnë 10-të parimet nga Marrëveshja Globale e KB-së. Nga ana tjetër, gjithnjë e më shumë kompani i harmonizojnë politikat dhe aktivitetet e tyre interne me PUKB.

Në Republikën e Maqedonisë së Veriut përvojat flasin se PUKB nuk janë detektuar në nivel të mjaftueshëm si kornizë për veprimin e shtetit dhe bizneseve në domenin e mbrojtjes, parandalimit dhe veprimit në rast të shkeljes së të drejtave të njeriut. Me fjalë të tjera, shteti është në fazën e konfirmimit të përkushtimit politik për krijimin e Plan Veprimit Nacional i cili është propozuar nga Grupi i Punës Ndërsektorial¹¹, si mënyrë përkatëse e avancimit sistemor, zbatimit dhe monitorimit të gjendjeve që kanë të bëjnë me biznesin dhe të drejtat e njeriut.

Në vitin 2019 Konekt e publikoi hulumtimin e parë i cili i pasqyron gjendjet e respektimit të të drejtave të njeriut në sektorin e biznesit. Hulumtimi u realizua përmes monitorimit digjital të 59 nga 200 kompanitë më të suksesshme. U realizua edhe anketë me 105 kompani. Në hulumtimin, përmes intervistave gjysmë të strukturuar, morën pjesë faktorë relevantë të sektorit qytetar, organizata sindikaliste, sektori i biznesit, ekspertë juridikë dhe ekspertë nga fusha e PUKB. U bë analiza e kornizës relevante juridike dhe politikave. Kjo Metodologji e ofron pasqyrën e kontekstit tek ne, duke i definuar nivelet e ndërgjegjësimit, detektimit dhe të kuptuarit e bizneseve në lidhje me PUKB. Pastaj, hulumtimi i identifikoi politikat dhe praktikat aktuale për zbatimin e të drejtave të njeriut nëpër kompani, si dhe sfidat, nevojat dhe motivet në mënyrë që kompanitë t'i integrojnë PUKB në punën e tyre.

Marrë në përgjithësi, rezultatet e vënë në dukje konkluzionin se midis kompanive që morën pjesë në hulumtimin ekziston një ndërgjegjësim i kufizuar për kornizën dhe parimet për të drejtat e njeriut në sektorin e biznesit, të përfshira në PUKB. Kompanitë, në mënyrë deklarative, kujdesen për të drejtat e njeriut në vëllimin që e imponojnë aktet normative juridike, ndërsa nga ana tjetër akoma është i vogël numri i kompanive të cilat kanë bërë përpjekje për integrimin e parimeve PUKB në politikat e tyre interne dhe zbatojnë kontroll paraprak të të drejtave të njeriut.

Kemi një përqindje të lartë të internet-faqeve të monitoruara të kompanive në të cilat ka një lloj deklarate për parimet etike (71,2%): misioni, vizioni dhe vlerat e kompanisë, parimet e menaxhimit dhe ngjashëm. Megjithatë, **vetëm një e pesta e kompanive të monitoruara në ueb-faqet e tyre kanë dokument konkret i cili ka të bëjë me të drejtat e njeriut në kompani.** Një përqindje e lartë e kompanive prej 74,6%, në ueb-faqet e tyre, e kanë theksuar kujdesin për të drejtat e konsumatorëve¹². Diskriminimi i grupeve të

¹¹ Grupi i punës ndërsektorial është autoritet joformal i përbërë prej institucioneve relevante, organizatave qytetare, dhomave ekonomike, përfaqësuesve të punëdhënësve dhe sindikatave, i formuar në kuadër të Projektit „Stimulimi i parimeve për biznesin dhe të drejtat e njeriut“, i financuar nga BE, përmes Instrumentit Evropian për Demokraci dhe për të Drejtat e Njeriut (IEDDNj), ndërsa i implementuar nga Konekt në partneritet me „Konfederatën e Biznesit të Maqedonisë“.

¹² Këto përmbajtje, para së gjithash, kanë të bëjnë me kujdesin për cilësinë e produkteve dhe shërbimeve të cilat kompania i plason në treg, respektimin e detyrimeve kontraktuese dhe sigurimin e mekanizmave ankimore.

caktuara të konsumatorëve nuk është perceptuar si çështje e rëndësishme, ndërsa kujdesi për privatësinë e konsumatorëve theksohet vetëm në 16,9% të rasteve. Me një përqindje përafërsisht të njëjtë theksohet edhe kujdesi për punën etike të furnizuesve. Kur bëhet fjalë për ekzistimin e mekanizmave për ankesa, thuaja se të gjitha kompanitë kanë një farë lloji të mekanizmit: adresa e kontaktit, e-mail adresa, mundësia e kontaktit përmes ueb-faqes dhe qendrave për mbështetjen e konsumatorëve. Megjithatë, një përqindje relativisht e ulët e kompanive kanë publikuar më shumë informacione rreth procedurave për ankesa, autoriteteve të cilët marrin vendime ndaj ankesave të parashtruara dhe masa për mbrojtjen e të drejtave të faktorëve relevantë. Tek përafërsisht një e pesta e ueb-faqeve të monitoruara është theksuar autoriteti i cili vendos për ankesat. Vetëm tri kompani, të cilat u përfshinë në monitorimin digjital, kanë linjë për ankesa nga faktorë relevantë të shoqëruara me rregulla të shkruara për procedurat dhe mekanizmat e ankesave.

Ekziston ndërgjegjësim i ulët për nevojën e zhvillimit të mekanizmave për kujdesin e të drejtave të njeriut. Më shumë se një e treta e kompanive, në ueb-faqet e tyre, nuk kanë publikuar kurrfarë informatash që kanë të bëjnë me respektimin e të drejtave të njeriut. Tek 40% e atyre që kanë prezantuar informacione, të njëjtat janë minimale, para së gjithash janë prezantuar në formë të përpjekjeve deklarative. Nga ana tjetër, në praktikë, një numër i vogël i kompanive praktikojnë qasje esenciale për mbrojtjen e të drejtave të njeriut, dhe së këtejmi edhe **mekanizmat për kujdesin e të drejtave të njeriut janë zhvilluar shumë pak.** Vetëm 28,8% nga 105 kompanitë e anketuara e bëjnë vlerësimin e rreziqeve që kanë të bëjnë me të drejtat e njeriut, ndërsa 13,6% pastaj ndërmarrin njëfarë lloj qasjeje të krijuar në këtë drejtim.

Identifikohet përfaqësim i ulët i procedurave formale për mbështetjen e të punësua. . Tek 57% e kompanive të anketuara praktikohet dëgjesa e problemeve, ndërsa tek 16% diskutojnë në mbledhje të cilat mbahen periodikisht. Protokoll të përcaktuar për zgjidhjen e problemeve të të punësuarve kanë vetëm përafërsisht dhjetë për qind e kompanive. Kjo flet për nivelin e ulët të formalizimit të komunikimit për t'i dëgjuar të punësuarit. Nga ana tjetër, vetëm 5,1% e kompanive të përfshira i dëgjojnë nevojat e konsumatorëve.

Kontrolli paraprak në fushën e të drejtave të njeriut, përkatësisht monitorimi i rregullt dhe vlerësimi i ndikimit të operacioneve të kompanive mbi të drejtat e të punësuarve, konsumatorëve dhe qytetarëve të cilët janë të prekur nga veprimi i tyre, është njëri nga segmentet kyç të implementimit të PUKB dhe QBDNj. Sa i përket implementimit të analizës për ekzistimin e rreziqeve lidhur me të drejtat e njeriut, një përqindje e ulët (17,6%) e kompanive, në hulumtimin e anketës, deklaruan se realizojnë aktivitete të këtilla. Një pjesë e tyre deklaruar se rreziqet mbi të drejtat e njeriut nuk janë konstatuar, ndërsa aty ku janë konstatuar, kanë të bëjnë me marrëdhëniet midis të punësuarve dhe ndaj të njëjtave u janë qasur me veprime korrektuese (masa për grupet vulnerable, miratim të akteve për siguri gjatë punës dhe trajnime për të punësuarit). Rreth një e katërta e pjesëmarrësve të hulumtimit kanë realizuar trajnime për të punësuarit me tema që kanë të bëjnë me të drejtat e njeriut. Rezultatet sa u përket këtyre çështjeve e vënë në dukje konkluzionin se **vlerësimi i rreziqeve dhe procedurave për kontroll paraprak janë prezentë tek një numër jashtëzakonisht i vogël i kompanive,** zakonisht tek kompanitë më të mëdha.

Është e pritshme që madhësia e kompanisë të jetë faktor i rëndësishëm për ndërmarrjen e masave dhe aktiviteteve për respektimin e të drejtave të njeriut. Si mbështetje në zgjidhjen e problemeve të të punësuarve, nga ana e udhëheqësisë, ekziston një tendencë proporcionale me madhësinë e kompanisë. Kjo tendencë ka të bëjë edhe me procedurat e ankesave. Sa për ilustrim, nga njëra anë më pak se 30% nga kompanitë mikro dhe të vogla kanë vendosur procedura të këtilla, nga ana tjetër më shumë se 80% e kompanive të mesme dhe të mëdha i ndjekin procedurat e ankesave nga të punësuarit. Së këtejmi, ndërmarrjet e vogla në një përqindje konsiderueshëm më të ulët nga kategoritë e tjera kanë masa për mbrojtjen e

të punësuarve nga diskriminimi. Sa i përket çështjes për përcaktimin e rreziqeve ndaj të drejtave të njeriut, veçohen ndërmarrjet e mesme të cilat, në një përqindje të ulët (8,3%), bëjnë vlerësime të këtilla. Nuk kishte dallime të konsiderueshme sa i përket edukimit të të punësuarve për të drejtat e njeriut. Është interesante edhe e dhëna se ndërmarrjet e mëdha, në përqindje më të ulët, janë të njoftuara me konceptin e PUKB. Sa i përket bashkëpunimit me organizatat qytetare, paraprijnë kompanitë e mëdha.¹³

Rezultatet e monitorimit dhe anketës e imponojnë konkluzionin se ekziston ndërgjegjësim relativisht i ulët dhe harmonizim me PUKB midis kompanive. Kjo nuk e implikon atë se mungesa e mekanizmave për respektimin e të drejtave të njeriut – më shumë akte ligjore dhe politika të cilat e rregullojnë punën e kompanive, sigurojnë një kornizë të gjerë për respektimin e të drejtave të njeriut. Megjithatë, një varg i sfidave të konstatuara, që kanë të bëjnë me implementimin e ligjeve, si dhe me sigurimin e mekanizmave efektivë gjyqësor dhe jashtëgjyqësor për mbrojtje dhe kompensim në rast të shkeljes të të drejtave të njeriut, e imponojnë nevojën për qasje sistimore në drejtim të stimulimit të punës afariste e cila e përfshinë respektimin e të drejtave të njeriut. Një mungesë e rëndësishme është fakti se shteti nuk ka një strategji të definuar për avancimin e respektimit të të drejtave të njeriut në fushën e biznesit, përmes planeve të veprimit. Kjo rezulton edhe me mungesën e të dhënave të dokumentuara për gjendjen me disa aspekte të caktuara të të drejtave të njeriut, në sektorin privat. Raportet vjetore për sigurimin, respektimin, avancimin dhe mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të njeriut të Avokatit të Popullit fokusohen vetëm mbi gjendjet në sektorin publik. Sa i përket sektorit privat monitorohen vetëm kompanitë private, të cilat ofrojnë shërbime publike, në të cilat identifikohen sfidat nga aspekti i të drejtave të konsumatorëve dhe qasja deri te shërbimet publike. Gjatë viteve të kaluara, Instituti për Shëndet Publik hartoi raporte për siguri në vendin e punës, me ç'rast Raporti për periudhën kohore 2016-2017¹⁴ identifikoi rritje prej 20%, në krahasim me periudhën paraprake të raportimit, edhe atë më së shumti në industri dhe xehetari. Organizatat qytetare të cilat punojnë në fushën e të drejtave të njeriut, si dhe organizatat sindikaliste, rregullisht raportojnë para publikut për shkeljen e të drejtave të punëtorëve, mbi baza të ndryshme, (përfshirë këtu edhe diskriminimin dhe mobingun) tek një pjesë e kompanive private.

Rezultatet e hulumtimit e vënë në dukje nevojën për sensibilizim më të madh ndaj problemit, tek sektori qytetar, dhe tek edukimi i kompanive për implementimin e procedurave për kontroll paraprak të të drejtave të njeriut. Nga ana tjetër, autoritetet mund të manifestojnë mbështetje të këtyre parimeve, përmes mbështetjes së bashkëpunimit me kompanitë të cilat janë dëshmuar dhe në vazhdimësi punojnë në drejtim të respektimit të të drejtave të njeriut, në përputhje me PUKB. Implementimi i PUKB dhe QBDNJ, në këtë kontekst, në një shkallë të konsiderueshme varet nga krijimi i kushteve stimulative në mënyrë që bizneset t'i inkorporojnë këto parime në politikat dhe operacionet e tyre. Nga praktikat e deritanishme, të cilat i stimulojnë me sukses kompanitë që ta përforcojnë qasjen e tyre, theksohen mekanizmat dhe shërbimet në nivel lokal, si dhe shpërblimet për përkushtim ndaj avancimit të të drejtave të njeriut në fushën e biznesit të cilat i promovojnë dhe i identifikojnë praktikat lokale.

¹³ Karajkov, Risto dhe Dimitrovska, Marija. „Respektimi i të drejtave të njeriut në sektorin e biznesit: rezultate nga hulumtimi“:Shoqata Konekt, Shkup 2019

¹⁴ Instituti i Shëndetit Publik, 2018

3. IMPLEMENTIMI I QBDNJ NË PLANIFIKIMIN E POLITIKAVE, STRATEGJIVE DHE PROJEKTEVE AFARISTE

Duke e pasur parasysh faktin se qasja e bazuar mbi të drejtat e njeriut, para së gjithash ka të bëjë me politikat dhe praktikat zhvillimore në sektorin e biznesit, fokusi i zbatimit të tij do të ishte në situata kur kompania fillon me ndonjë aktivitet ose projekt të ri afarist, si për shembull:

- Sipërmarrës i cili fillon biznes të ri (start-ap);
- Kompani ekzistuese hap linjë të re afariste (produkt ose shërbim të ri) ose formon firmë-bijë, me veprimtari tjetër;
- Kompania ekzistuese zgjerohet në treg/gje të ri.

Gjithsesi se metodologjinë e propozuar kompania mund ta zbatojë në cilëndo qoftë fazë të zhvillimit të biznesit edhe në punën e përditshme operative, për çka janë dhënë udhëzime edhe në dokumentin në fjalë.

Së këtejmi, duhet të merret parasysh se për sektorin e biznesit korniza kryesore e veprimit, nga aspekti i të drejtave të njeriut, janë Parimet Udhëzuese për Biznesin dhe të Drejtat e Njeriut të Kombeve të Bashkuara (PUKB). Rrjedhimisht, edhe QBDNJ për këtë sektor, do të jetë i ndryshëm nga ai i institucioneve shtetërore dhe i organizatave qytetare. Ai duhet t'i inkorporoj detyrimet dhe pritshmëritë e kompanive, në përputhje me PUKB. Në këtë drejtim nga kompanitë nuk mund të pritët që ta hartojnë Planin e Biznesit me trajtimin e problemit nga perspektiva e të drejtave të njeriut, siç do të ishte rasti gjatë planifikimit të projektit në sektorin qytetar. Sipërmarrësit, para së gjithash, udhëhiqen nga identifikimi i mundësive të biznesit në treg dhe nga ajo se si këto mundësi t'i shndërrojnë në një biznes profitabil. Ndonjëherë këto dy aspekte janë komplementarë, si për shembull, bizneset në ekonominë e gjelbër ose aplikimi i teknologjive të reja për integrimin e grupeve vulnerabile dhe ngjashëm. Gjthashtu, ekziston një segment i vogël i biznesit – ndërmarrjet sociale tek të cilat në pjesën më të madhe ideja dhe fillimi i biznesit mbështetet në qasjen e bazuar mbi të drejtat e njeriut, kështu që tek ata kjo kornizë do të integrohej në të gjitha hapat e biznesit. Rrjedhimisht, në kuptimin e përgjithshëm, sektori i biznesit në domenin e harmonizimit me PUKB dhe QBDNJ udhëhiqet nga parimet e udhëheqjes etike të biznesit, pa pasoja mbi të drejtat e njeriut.

Duke e pasur parasysh atë se Metodologjia duhet të jetë e zbatueshme në mënyrë universale për të gjitha bizneset, ndërkaq sa i përket shkallës së integritimit ekzistues të të drejtave të njeriut në sektorin e biznesit, kjo Metodologji bazohet në shtyllën e dytë të PUKB, si kornizë themelore dhe globalisht e njohur për biznesin dhe të drejtat e njeriut. Përmbajtjet e prezantuara janë harmonizuar edhe me kornizën metodologjike, të zhvilluar nga Rrjeti Gjerman i Marrëveshjes Globale të KB, i cili i është përshtatur kontekstit maqedonas në kuadër të Manualit “5 hapa për menaxhimin me ndikimet e biznesit tuaj mbi të drejtat e njeriut”, të edituar nga Shoqata Konekt.

Konform Parimit 11 të PUKB, “Ndërmarrjet afariste duhet t'i respektojnë të drejtat e njeriut. Kjo do të thotë se ato duhet të evitojnë çdo cenim të të drejtave të njeriut dhe ta luftojnë ndikimin negativ mbi të drejtat e njeriut, ku janë përfshirë edhe ato.” Nga ana tjetër, gjatë fillimit të ndonjë aktiviteti të ri afarist, kompania, që në fillim duhet të fokusohet në shmangien e çfarëdo lloji të ndikimit negativ të cilin ai biznes mund ta ketë mbi të drejtat e njeriut. Së këtejmi, çdoherë kur një gjë e këtillë është e mundshme, kompania duhet të përpiqet që ta rris ndikimin pozitiv të cilin mund ta ketë biznesi. Megjithatë,

ajo që gjithsesi duhet të shmangët është krijimi i ndikimit pozitiv në një segment të caktuar, me ç'rast të mos ndërmerret asgjë që të reduktohen ndikimet e mundshme negative. Qasja e bazuar mbi të drejtat e njeriut vepron pikërisht në këtë drejtim. Në mënyrë ilustrative përmes shembullit, mund të ndodhë, si pjesë shoqëruese e biznes investimit të ri, kompania ta financoj rinovimin e institucionit shëndetësor dhe në këtë mënyrë të mundësoj shëndet më cilësorë për të punësuarit e vet dhe për familjet e tyre. Kjo gjithsesi se do të ishte një ndikim pozitiv. Megjithatë, kjo nuk mund ta përjashtoj ndikimin e mundshëm negativ mbi të drejtat e njeriut, nëse kompania nuk e paguan pagën minimale të denjë për një jetë cilësore për të punësuarit e saj, ose nuk iu mundëson asocim sindikalistë, gjë e cila është njëra nga të drejtat themelore të njeriut. **QBDNJ kërkon një qasje të integruar dhe proaktive ndaj të drejtave të njeriut, e cila përmes kornizës së PUKB prioritet i jep shmangies/parandalimit të ndikimeve negative, dhe pastaj krijim të ndikimeve plotësuese pozitive mbi të drejtat e njeriut.**

Kompania duhet të synojë, në kuadër të politikave të saj dhe aktiviteteve të përditshme, të zhvillojë kulturë e cila në mënyrë proaktive do t'i promovojë të drejtat e njeriut dhe do të krijojë një mjedis afarist i cili bazohet në respektimin e të drejtave të njeriut dhe mosdiskriminim mbi çfarëdo lloj baze.

Qasja proaktive ndaj të drejtave të njeriut në sektorin e biznesit, në përputhje me PUKB, përfshin tri nivele:

- 1** Politika në të cilat kompania në mënyrë të qartë do ta deklaroj detyrimin e saj për respektimin e të drejtave të njeriut
- 2** Procedura e kontrollit paraprak (due diligence) e cila e mundëson identifikimin e ndikimeve të biznesit të tyre mbi të drejtat e njeriut, dhe pastaj vlerësimi, parandalimi, zbutja dhe shmangia e ndikimeve negative mbi të drejtat e njeriut
- 3** Proces me mekanizma funksional që do ta mundësojë dëmshpërblimin nëse shfaqet ndikimi negativ nga biznesi mbi ndonjë të drejtë të caktuar të njeriut.

Në të tria nivelet me rëndësi të jashtëzakonshme është që kompania t'i përfshijë palët e interesuara, siç janë të punësuarit, bashkëpunëtorët afaristë, përfshirë këtu edhe furnizuesit, përfaqësuesit e bashkësisë lokale, konsumatorët, organizatat qytetare etj. Një proces transparent dhe i strukturuar i konsultave, në çdo hap të Metodologjisë, do t'i mundësojë kompanisë të sigurojë se opinionet dhe nevojat e palëve të interesuara janë pasqyruar në politikat dhe planet e veprimit për të drejtat e njeriut në kompani.

PUKB, ndërsa rrjedhimisht edhe kjo Metodologji, zbatohen tek kompanitë e të gjitha industrive dhe tek kompanitë me madhësi të ndryshme, me atë që kompania duhet ta përshtatë, konform rrethanave të veta operative. Kështu që, vëllimi dhe përfshirja e zbatimit do të ketë diferencë midis biznesit të vogël, biznesit të sapo filluar dhe kompanisë së madhe e cila synon të depërtojë në një treg të ri të huaj. Së këtejmi, PUKB sugjeron që kompanitë t'i parandalojnë ndikimet negative mbi të drejtat e njeriut, jo vetëm ato që rezultojnë drejtpërdrejt nga aktivitetet e tyre, por të përpiqen t'i parandalojnë edhe ndikimet negative nga produktet/shërbimet e tyre dhe marrëdhëniet e tjera afariste, madje edhe nëse ato nuk kanë kontribuar në mënyrë të drejtpërdrejt ndaj tyre (për shembull, keqpërdorimi i produkteve të tyre nga një regjim totalitar dhe ngjashëm).

3.1. Politikat në të cilat kompania në mënyrë të qartë do ta deklarojë detyrimin e saj për respektimin e të drejtave të njeriut

Gjatë fillimit të çdo aktiviteti të ri afarist kompania në mënyrë të qartë dhe publikisht duhet ta deklarojë angazhimin e saj për respektimin e të drejtave të njeriut. Njohja e detyrimit duhet të inkorporohet në politikat themelore të kompanisë, siç është Kodeksi Etik, dokumenti për vlera dhe parime gjatë punës ose në cilindo qoftë dokument tjetër të cilin do ta përpilojë dhe miratojë kompania. Kjo deklaratë duhet të aprovohet dhe komunikohet nga udhëheqësia më e lartë e kompanisë (drejtori, bordi i drejtorëve dhe ngjashëm), ndërsa të përpilohet në konsultime me palët e interesuara dhe me ekspertizë përkatëse. E njëjta duhet të komunikohet edhe brenda kompanisë, por duhet t'u komunikohet edhe partnerëve afaristë, furnizuesve, klientëve dhe konsumatorëve, institucioneve dhe publikut të gjerë. Pastaj, është me rëndësi që përpjekjet e deklaruara të përfshihen në politikat praktike dhe sektoriale të kompanisë, siç janë: politika e punësimit dhe menaxhimit me resurse njerëzore, politika e prokurimeve, politika e mbrojtjes së mjedisit jetësor, politika e kujdesit për përdoruesit dhe konsumatorët etj. Nëse kompania tanimë posedon politika ekzistuese me përpjekje të deklaruar për respektimin e të drejtave të njeriut, duhet të kontrolloj nëse të njëjtat korrespondojnë me aktivitetin e ri afarist dhe në mënyrë përkatëse t'i revidojnë. Në përputhje me rastet e mundshme të aktivitetit afarist, ky hap i metodologjisë do të zbatohet në mënyrën si vijon:

Lloji i aktivitetit afarist	Qasja sa i përket politikës
Fillimi i biznesit të ri	Të inkorporohet deklarata për përgjegjësi për respektimin e të drejtave të njeriut në Kodeksin Etik ose në dokument tjetër për vlerat dhe parimet. Të përfshihet në politikat e tjera në fazën e zhvillimit, konform kontrollit paraprak
Kompania ekzistuese me linjë të re të biznesit	Të analizohen politikat ekzistuese, nëse të njëjtat korrespondojnë me linjën e re të biznesit, në përputhje me kontrollin e kryer paraprak. Nëse po, të njëjtat mund të zbatohen të pandryshuara, ose në mënyrë përkatëse duhet të revidohen që të jenë të zbatueshme edhe në biznesin e ri.
Zgjerimi në treg të ri	Të analizohen politikat ekzistuese, nëse të njëjtat korrespondojnë me tregun e ri, në përputhje me kontrollin e kryer paraprak. Këtu, në mënyrë të veçantë fokusi ka të bëjë me kontekstin në një vend tjetër, i cili mund të tërheq edhe ndikime tjera potenciale mbi të drejtat e njeriut (kategori të tjera vulnerable dhe ngjashëm)
Inkorporimi i PUKB në biznesin ekzistues	Të analizohet nëse politikat ekzistuese e kanë inkorporuar përkushtimin ndaj PUKB. Nëse jo, të inkorporohet deklarata për përgjegjësi për respektimin e të drejtave të njeriut në Kodeksin Etik ose në ndonjë dokument tjetër për vlerat dhe parimet. Pastaj të pasqyrohet në politikat e tjera të brendshme.

3.2 Kontrolli paraprak i të drejtave të njeriut

Qasja proaktive në zbatimin e qasjes së bazuar mbi të drejtat e njeriut, në përputhje me PUKB, sugjeron që kompania ta bëjë të ashtuquajturin kontroll paraprak të të drejtave të njeriut (due diligence). Kjo e përfshin vlerësimin e ndikimeve reale dhe potenciale të cilat kompania mund t'i ketë mbi të drejtat e njeriut, mbi veprimin për parandalim, reduktim dhe shmangie të ndikimeve negative dhe për monitorimin dhe informimin për hapat e ndërmarra. Kontrolli paraprak i të drejtave të njeriut medoemos duhet t'i përfshijë ndikimet në bazë të:

- a) aktiviteteve të veta afariste të kompanisë. Kjo, për shembull, i përfshinë të drejtat e punës të të punësuarve në kompani, ndotjen potenciale si rezultat i prodhimit të drejtpërdrejt, sigurinë e produkteve dhe shërbimeve etj.
- b) ndikimit direkt të aktiviteteve, produkteve dhe shërbimeve të cilat rezultojnë nga marrëdhëniet afariste. Kjo mund t'i referohet zinxhirit të vlerave (për shembull, nëse furnizuesi e keqpërdor punën e fëmijëve) ose përdorimi i produkteve dhe shërbimeve nga subjekte të treta, në mënyrë me të cilën i shkel të drejtat e njeriut (për shembull, nëse teknologjia digjitale përdoret për bllokimin e lirisë së shprehjes nga ana e regjimeve jodemokratike).

Aspekti i dytë mund të jetë jashtëzakonisht i rëndësishëm për kompanitë të cilat hynë në tregje të ri. Kështu që produkti ose shërbimi të cilët në vendin tonë janë përdorur pa ndikime negative mbi të drejtat e njeriut, në ndonjë vend tjetër mund të keqpërdoren ose të përdoren në mënyrë me të cilën do ta cenoj ndonjë të drejtë të njeriut. Kjo është shumë e rëndësishme që ta identifikojnë kompanitë të cilat kanë marrëdhënie të konsiderueshme afariste me qeveritë.

Si përgatitje fillestare të kontrollit paraprak, kompania duhet t'i rris njohuritë dhe të kuptuarit e të drejtave e njeriut, që në mënyrë përkatëse ta bëjë analizën dhe të ndërmarr masa përkatëse të cilat do ta mundësojnë zbatimin e qasjes së bazuar mbi të drejtat e njeriut.

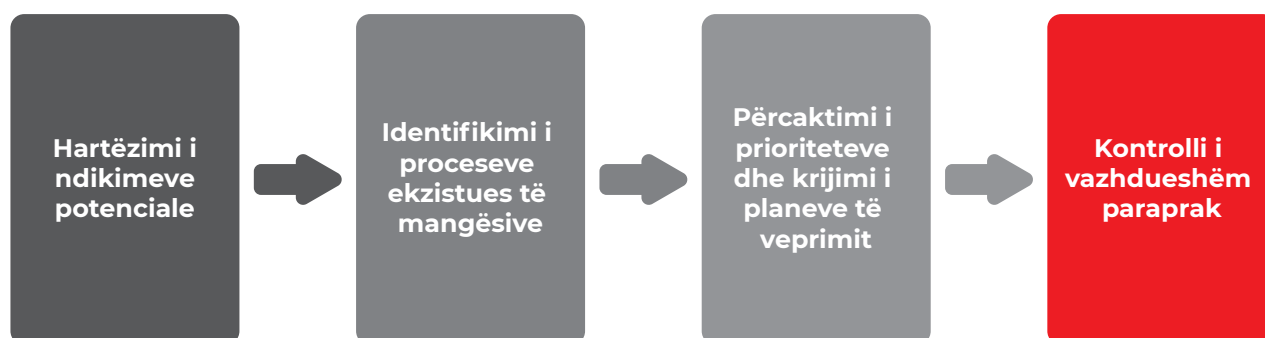
Nga aspekti i qasjes të bazuar mbi të drejtat e njeriut është jashtëzakonisht e rëndësishme që procesi i kontrollit paraprak të përfshijë edhe konsultime me palët kryesore të interesuara, të cilat janë bartëse të të drejtave të njeriut, si dhe me përfaqësuesit e tyre, siç janë sindikatat, organizatat qytetare, asociacionet e biznesit etj.

Zbatimi i kontrollit paraprak sa i përket aktiviteteve të reja afariste:

Lloji i aktivitetit afarist	Qasja sa i përket politikës
Fillimi i biznesit të ri	Të zbatohet proces i plotë i kontrollit paraprak mbi të drejtat e njeriut, në përputhje me Metodologjinë
Kompania ekzistuese me linjë të re të biznesit	Nëse kompania e ka bërë kontrollin paraprak mbi të drejtat e njeriut në segmente të tjerë të biznesit të vet, atëherë korniza e njëjtë mund të plotësohet, duke u pasqyruar në linjën e re të biznesit. Fokusi do të ishte mbi identifikimin potencial të palëve të reja të interesuara, ndikimet e vet produktit/shërbimit, si dhe mbi ndryshimet e konsiderueshme eventuale në procesin e prodhimit.

Zgjerimi në treg të ri	Nëse kompania e ka kryer kontrollin paraprak mbi të drejtat e njeriut në segmentet e tjerë të biznesit të vet, atëherë korniza e njëjtë mund të përdoret për kontrollin paraprak të kontekstit të ri. Procesi operativ, me sa duket, do të mbetet i njëjtë, megjithatë, në këtë rast, është jashtëzakonisht i rëndësishëm identifikimi i sërishëm i palëve të interesuara, marrëdhënieve afariste, si dhe përdorimi i produktit/shërbimit në tregun e ri.
Inkorporimi i PUKB në biznesin ekzistues	Kompania të konstatoj nëse paraprakisht e ka zbatuar procesin e kontrollit paraprak. Nëse e ka zbatuar, të bëhet një vështrim se a janë zbatuar të gjitha aspektet e Metodologjisë. Nëse nuk e ka zbatuar, të zbatohet proces i plotë i kontrollit paraprak mbi të drejtat e njeriut konform metodologjisë.

Procesi i kontrollit paraprak i përfshinë hapat si vijojnë¹⁵:



Hartëzimi i ndikimeve potenciale

Në këtë hap kompania i analizon dhe identifikon segmentet kryesorë të biznesit të vet, të cilët mund të kenë ndikim mbi të drejtat e njeriut. Së këtëjmi, përpilohet harta e fushave kryesore afariste dhe marrëdhënieve afariste, si për shembull: prokurime dhe qasja deri te lëndët e para, prodhimi, logjistika dhe transporti, shpërndarja, shitja, trajtimi i mbetjeve etj. Veç tjerash, këtu identifikohen edhe funksionet kryesore afariste të kompanisë të cilat është jashtëzakonisht e rëndësishme të përfshihen në analizën, siç janë: resurset njerëzore, shëndeti dhe siguria, menaxhimi me cilësinë, prokurimet, marketingu etj. ndikimet mbi të drejtat e njeriut, në secilën nga këto fusha, në masë të madhe do të varen nga madhësia e kompanisë, nga industria në të cilën vepron, ku është pozicionuar në zinxhirin e vlerave etj. Për shembull, në një kompani prodhuese ndikimi në qasjen deri te lëndët e para do të ketë ndikim potencialisht më të madh mbi të drejtat e njeriut, sesa tek kompanitë shërbyese. Kompanitë të cilat punësojnë fuqi të madhe të punës do të kenë ndikim të konsiderueshëm në funksionet afariste që kanë të bëjnë me resurset njerëzore, ndërsa kjo nuk do të jetë rast me mikro kompanitë.

¹⁵ Udhëzime më të detajuara në zbatimin e këtyre hapave janë të aksesshme në manualin “5 hapa për menaxhimin me ndikimet e biznesit tuaj mbi të drejtat e njeriut” <http://konekt.org.mk/wp-content/uploads/2020/03/Konekt-Brosura-5-cekori-MK-web.pdf> (gjuha maqedonase) и <http://konekt.org.mk/wp-content/uploads/2020/03/Konekt-Brosura-5-cekori-ALB-web.pdf> (gjuha shqipe)

Në këtë fazë rëndësi të jashtëzakonshme ka identifikimi i palëve të interesuara, përkatësisht i bartësve të të drejtave të njeriut që është përfshirë me kapitullin 4 të Metodologjisë.

Në procesin e hartëzimit, në bazë të konsultave me palët e interesuara, kompania i parashtron pyetjet si vijojnë:

- Cilat ndikime potencialisht negative mbi të drejtat e njeriut mund t'i kemi në fushat tona të veçanta afariste?
- Cilat janë palët potencialisht të interesuara në secilën nga këto fusha? Cilat grupe të rrezikut janë të veçanta? Për shembull, nëse furnizojmë lëndë të para nga Afrika, palë potencialisht të interesuara do të ishin punëtorët e plantazheve ose minierave, ndërsa grupe të veçanta të ekspozuara në rrezik do të ishin fëmijët, punëtorët sezonal, gratë nga mjediset rurale etj. varësisht nga konteksti.
- Cilat janë funksionet relevante afariste për trajtimin e këtyre ndikimeve? Siç u theksua më lartë, mund të jenë resurset njerëzore, prokurimet, hulumtimet dhe zhvillimi etj.
- Cilat marrëdhënie afariste janë kryesore për ndikimin mbi të drejtat e njeriut, në secilën nga fushat afariste? Për shembull, në procesin e furnizimit me lëndë të para mund të jenë ndërmjetësuesit, në shitje – agjentët e shitjes, në repartet e prodhimit në Maqedoninë e Veriut – furnizuesit e shërbimeve, ambalazhit dhe ngjashëm.

Identifikimi i proceseve ekzistuese dhe mangësive

Ky hap e thellon analizën me atë që në secilën nga fushat dhe marrëdhëniet e lartpërmendura afariste i identifikon proceset, përkatësisht praktikën të cilat i ndërmerr kompania për respektimin e të drejtave të njeriut dhe për reduktimin e ndikimeve negative. Në këtë pjesë të analizës informatat merren nga politikat ekzistuese, nga procedurat dhe praktikën e dokumentuara të kompanisë. Në këtë drejtim, kompanitë të cilat sapo e kanë filluar biznesin e tyre janë në pozitë të shkëlqyeshme startuese, meqë kanë mundësi që në fillim, në bazë të analizës, të vendosin procese të cilat do t'i mbrojnë të drejtat e njeriut në të gjitha segmentet e proceseve afariste.

Në këtë fazë kompania u referohet palëve të interesuara dhe në bazë të ndikimeve të hartëzuara potenciale mbi të drejtat e njeriut i analizon funksionet e veta kryesore afariste. Së këtejmi, udhëhiqet nga pyetjet si vijojnë:

- Cilat masa i ndërmarrim në mënyrë që të shmangen, parandalohen, reduktohen ndikimet negative potenciale ose ekzistuese mbi të drejtat e njeriut? Kompanitë e reja, kësaj pyetjeje mund t'i qasen nga aspekti i planit të biznesit ekzistues. Së këtejmi, kjo është një mundësi e mirë kompania të identifikoj se çka mund të përfshijë.
- Çka na mungon në proceset/procedurat/masat që mund ta rris rrezikun nga cenimi i të drejtave të njeriut? Çka na mungon që të avancojmë ndonjë të drejtë të njeriut?
- A i posedojmë të gjitha informacionet e nevojshme që ta kompletojmë analizën? Nëse dhe cilat informacione plotësuese na nevojiten?

Të ilustruojmë me shembull, në domenin e resurseve njerëzore ndonjë kompani mund të identifikoj ndikim potencialisht negativ nga aspekti i diskriminimit të grave të cilat janë pjesë e fuqisë së punës. Në këtë drejtim kompania tanimë ka ose parashikon të ketë politikë për avancimin e grave në pozita udhëheqëse dhe investime më të mëdha në edukimin e tyre. Nga ana tjetër, tek furnizuesit me lëndë të para e ka vendosur praktikën e formimit të këshillave lokal për konsultime me komunitetin. Por, nga ana tjetër, mund të konstatoj se kompania nuk ka sindikatë funksionale ose sistem të vendosur për ankesa

në bazë të diskriminimit i cili u është shpërndarë të punësuarve dhe ofron konfidencialitet dhe paanshmëri. Po ashtu, kompania mund të konstatoj se nuk ka informacione të mjaftueshme për diferencën në paga midis burrave dhe grave dhe se nuk kanë informacione nëse këshillat për konsultime me komunitetin në mënyrë të njëjtë aktive i përfshijnë edhe gratë nga komuniteti lokal.

Përcaktimi i prioriteteve dhe krijimi i planeve të veprimit

Pas përcaktimit të mangësive, ose në rastin e biznesit të sapoformuar, pas përcaktimit të proceseve kryesorë të cilët duhet të vendosen dhe të merren parasysh, fillon përcaktimi i prioriteteve dhe krijimi i planit të veprimit për këto prioritete. Vendosja e prioriteteve është e domosdoshme, meqë asnjë kompani, dhe veçanërisht kompani e sapo formuar, nuk kanë resurse të mjaftueshme (financiare, materiale dhe njerëzore) që t'u përkushtohen të gjitha ndikimeve të mundshme të biznesit mbi të drejtat e njeriut. Prioritetet përcaktohen në bazë të kriterëve si vijojnë:

- Sa do të ishte serioz ndikimi mbi të drejtat e njeriut? Nëse kompania, me ndonjë proces të vet afarist, mund të shkaktojë rrezik për jetën, atëherë ai duhet të ketë prioritet gjatë trajtimit.
- Sa do të ishte vëllimi i ndikimit, përkatësisht sa njerëz do të preken me ndikimin në fjalë?
- Sa vështirë do të ishte të shmanget ndikimi i dëmshëm? Nëse dëmi është i parikuperueshëm (lëndim i përhershëm, shkatërrim i përhershëm i resursit natyror etj.) atëherë kjo do të jetë fushë me prioritet të lartë.
- Sa do të jetë probabiliteti për shfaqjen e ndikimit negativ mbi të drejtat e njeriut? Për shembull, nëse kemi furnizues nga vende të ndryshme të botës, atëherë furnizuesit nga shtetet me shkallë të lartë të mbrojtjes të të drejtave të njeriut nuk do të kenë prioritet të lartë për trajtimin e rreziqeve. Furnizuesit të cilët vijnë nga vende të cilat kanë performancë të keqe lidhur me respektimin e të drejtave të njeriut detyrimisht duhet të përfshihen në masat e planit të veprimit.

Sa u përket furnizuesve, rrallë ndonjë kompani në botë ka mundësi t'i analizojë dhe përfshijë të gjitha nivelet e furnizuesve. Praktikë e zakonshme është që kompania detyrimisht ta përshtijë nivelin e parë të furnizuesve (furnizues të drejtpërdrejt), ndërsa për nivelet e tjerë përgjegjësinë tua bartë furnizuesve, si dhe të bashkëpunojë me kompanitë e industrisë së njëjtë për shkëmbimin e informacioneve dhe krijimin e qasjes sektoriale. Veç tjerash, është me rëndësi që kompania ta ketë parasysh rëndësinë e funksionit të konkret ose furnizuesit të biznesit lidhur me vëllimin e procesit afarist. Kështu për shembull, nëse biznesi në masë të madhe varet nga fuqia e madhe e punës, atëherë aspekti i të drejtave të punëtorëve medoemos duhet të ketë prioritet në planin e veprimit.

Në bazë të prioriteteve të përcaktuara kompania duhet ta zhvilloj Planin e Veprimit për respektimin e të drejtave të njeriut. Plani i Veprimit mund të përmbaj një varg të masave dhe qasjeve të ndryshme, siç janë:

- Zhvillimi i politikave të reja ose revidimi i politikave ekzistuese;
- Analiza plotësuese dhe grumbullimi i informacioneve me qëllim që të kuptohen detajisht ndikimet e mundshme negative dhe pozitive dhe pastaj të monitorohet ndikimi;
- Ndryshime të proceseve dhe mënyrës në të cilën zhvillohet biznesi;
- Ndryshim të procedurave dhe inkorporim të procedurave dhe masave të reja;
- Edukim dhe trajnim i të punësuarve, që t'i identifikojnë dhe të veprojnë në mënyrë proaktive gjatë identifikimit të rreziqeve mbi të drejtat e njeriut;

- Edukimi i furnizuesve dhe klauzola të detyrueshme në kontratat me të njëjtit;
- Përfshirje në iniciativa sektoriale për avancimin e të drejtave të njeriut;
- Vendosje të sistemit të vazhdueshëm të konsultimeve dhe përfshirje të palëve të interesuara në identifikimin dhe luftimin e ndikimeve të mundshme negative mbi të drejtat e njeriut;
- Masa plotësuese për rritje proaktive të ndikimeve pozitive mbi të drejtat e njeriut (punësimi i personave nga grupet vulnerabile, investime në teknologji të gjelbra dhe ngjashëm).

Masat duhet të zhvillohen në atë mënyrë që do t'i trajtoj palët e interesuara jo si pranues pasiv por do të synoj t'i fuqizojë që t'i identifikojnë të drejtat e tyre, të kuptojnë se si mund të ndikoj biznesi mbi të drejtat e tyre të njeriut dhe si mund t'i realizojnë të njëjtat. Një pjesë e masave do të kenë afat të shkurtër dhe do të mund të zbatohen menjëherë me investime dhe resurse të vogla. Disa të tjera do të kenë nevojë për një periudhë më të gjatë dhe do të mund të zbatohen në afat të mesëm ose të gjatë me investime të konsiderueshme të resurseve nga ana e kompanisë. Është me rëndësi që Plani i Veprimit t'i përfshijë këto masa, që të mos vihet në situatë të prolongohet implementimi i qasjes së bazuar mbi të drejtat e njeriut dhe as që t'i vendos masat në ndërhyrje të vogla kozmetike të cilat nuk do të rezultojnë me respektim esencial të të drejtave të njeriut.

Masat të cilat kompania parashikon t'i ndërmarr është me rëndësi që të dokumentohen në mënyrë përkatëse dhe t'u komunikohen të gjitha niveleve të kompanisë.

Kontrolli i vazhdueshëm paraprak

Procesi i kontrollit paraprak nuk bëhet vetëm një herë. Ai duhet të jetë pjesë përbërëse e planifikimit të biznesit rrjedhës, meqë mjedisi i biznesit dhe rrethanat vazhdimisht ndryshojnë. Ky proces ka nevojë për përcaktimin e përgjegjësive të qarta në kompani për t'u fokusuar mbi të drejtat e njeriut, për transparencë, për komunikim të vazhdueshëm dhe informacion kthyes nga palët e interesuara, krijimin e kulturës të të mësuarit për të drejtat e njeriut dhe ndikimin e biznesit mbi të njëjtat, monitorim të vazhdueshëm dhe vlerësim të efekteve të masave dhe revidimin e avancimin e vazhdueshëm të tyre etj.

Që kompania në mënyrë konsistente ta zbatoj parimin e bazuar mbi të drejtat e njeriut është e nevojshme të identifikoj të punësuar të përgjegjshëm në nivele të ndryshme të kompanisë (sektorëve, menaxhmentit etj.) me përcaktimin e detyrave dhe obligimeve konkrete në përshkrimin e vendeve të punës që kanë të bëjnë me kontrollin paraprak, zbatimin e Planit të Veprimit dhe masave, monitorimin e rezultateve të punës etj.

3.3 Proces i cili do të mundësojë dëmshpërblim në rast të shfaqjes së ndikimit negativ nga biznesi mbi të drejtat e njeriut

Madje edhe atëherë kur kompania do ta implementojë plotësisht Metodologjinë dhe do të vendos politika dhe praktika më të mira për respektimin e të drejtave të njeriut, në realitet, mund të ndodhë shkelja (me dashje ose pa dashje) e ndonjë të drejte të caktuar të njeriut nga ana e kompanisë. Nga ana tjetër, ato mund të kontribuojnë në ndikimin negativ mbi ndonjë të drejte të caktuar të njeriut. Në situatat e këtilla kompania duhet të ketë qasje proaktive dhe të parashikojë:

- procese të paraqitjes së shkeljes potenciale të ndonjë të drejte të caktuar të njeriut, përkatësisht mekanizëm ankimi, dhe
- mekanizëm për dëmshpërblim, në mënyrë të pavarur ose në bashkëpunim me faktorë të tjerë.

Proceset dhe mekanizmat e këtillë duhet të parashikohen për të gjitha palët e interesuara kryesore dhe për proceset afariste (për shembull: mekanizma lidhur me marrëdhëniet e punës, dëmshpërblim lidhur me të drejtat e njeriut të konsumatorëve etj.). Së këtejmi, mekanizmat ankimor dhe të dëmshpërblimit duhet të jenë të qartë për bartësit e të drejtave të njeriut, lehtësisht të aksesshëm dhe t'i motivojnë palët e interesuara që t'i përdorin. Duhet të inkorporohen protokoll preciz të cilët do ta përcaktojnë veprimin: kontroll të kallëzimit; dokumentimi; vlerësimi i dëmeve; komunikimi me institucionet dhe ngjashëm, në mënyrë që do të siguroj paanshmëri dhe akses për të gjitha palët e interesuara. Në rastet kur ekzistojnë gjetje për vepra penale, kompania duhet të bashkëpunoj me organet e jurisprudencës.

Proceset dhe mekanizmat ankimorë dhe të dëmshpërblimit duhet të përdoren, në nivel të kompanisë, si mundësi për të mësuar dhe informacion kthyes, ku politikat dhe/ose planet e veprimit, duhet të revidohen ose plotësohen. Prandaj, me rëndësi të jashtëzakonshme është që për çdo procedurë ankimore ekipi përgjegjës të bëjë një refleksion dhe analizë përkatëse të rastit dhe të identifikohet boshllëku që është krijuar midis politikave të deklaruara dhe praktikës së përditshme.

4. IDENTIFIKIMI I PALËVE TË INTERESUARA

IQë kompania në mënyrë përkatëse të mund ta identifikojë dhe trajtojë ndikimin e vet mbi të drejtat e njeriut është e nevojshme t'i identifikojë palët e interesuara. Në këtë rast bëhet fjalë për të gjitha grupet e njerëzve mbi të cilët veprimi i kompanisë mund të ketë ndikim në tërë zinxhirin e vlerave, si dhe mbi komunitetin në të cilin vepron kompania. Identifikimi i palëve të interesuara, aq sa është e mundur, duhet të jetë i detajuar, përkatësisht përveç grupeve të synuara të përgjithshme të identifikohen edhe nëngrupet, përkatësisht palët e interesuara specifike. Kjo për shkak se edhe vet palët e interesuara nuk janë grupe homogjene ndërsa politikat dhe veprimi i kompanisë nuk do të ketë ndikim të njëjtë mbi to. Kështu për shembull, njëra nga palët kryesore të interesuara të kompanisë, nga aspekti i të drejtave të njeriut, janë të punësuarit e kompanisë. Megjithatë, në mesin e të punësuarve, ndikimi mbi të drejtat e njeriut mund të mos jetë i njëjtë midis burrave dhe grave, midis grupeve të ndryshme etnike, midis të punësuarve të kategorive vulnerabile, midis grupmoshave të ndryshme etj.

Në përcaktimin e palëve të interesuara të kompanisë, nga aspekti i të drejtave të njeriut, kompania duhet t'i identifikojë dhe t'i marrë parasysh ato grupe të qytetarëve të cilët janë në rrezik të veçantë nga ndikimi i mundshëm negativ i veprimit të kompanisë. Së këtejmi, shkaqet për të cilat këto palë të interesuara janë në rrezik të veçantë mund t'u referohen më shumë faktorëve, të cilët në të vërtetë nuk ndërlidhen me kompaninë, si për shembull:

- Kanë nevoja dhe kërkesa specifike (p.sh. Persona me aftësi të kufizuara, qytetarë të moshuar dhe ngjashëm);
- Shpeshherë nuk kanë mundësi që ata vet haptas t'i prezantojnë nevojat e tyre (p.sh. fëmijë, gra – viktimat të dhunës etj.); ose
- Tradicionalisht janë stigmatizuar ose përjashtuar nga rrjedhat shoqërore (p.sh. grupe etnike, persona nga mjediset rurale etj.)

Për kompaninë është me rëndësi që t'i marrë parasysh këto aspekte, meqë nëse ndonjë grup qytetarësh diskriminohet sistematikisht, në përgjithësi brenda shoqërisë dhe nga institucionet e shtetit, atëherë është e madhe besueshmëria ky grup të

ballafaqohet me diskriminim dhe me shkeljen e të drejtave të njeriut edhe në kolektivin e punës, si edhe në komunitetin lokal.

Në përcaktimin e relevancës së palëve të interesuara të vet kompanisë, në përputhje me qasjen e bazuar mbi të drejtat e njeriut, kompania duhet t’ia parashtroj vetvetes pyetjet si vijojnë:

- Cilat grupe të qytetarëve potencialisht mund të gjenden në situatë që t’u cenohen të drejta të caktuara të njeriut për shkak të biznesit tonë?
- Në cilat segmente të punës sonë (duke e përfshirë edhe zinxhirin e furnizuesve dhe të blerësve), ekziston rreziku që t’u cenohen të drejtat e njeriut?
- Në këtë rast cilat të drejta do t’u cenoheshin?

Nga njëra anë, disa palë të interesuara do të jenë menjëherë evidente, për shkak të faktorëve të lartpërmendur, por nga ana tjetër, një pjesë e tyre janë “kamufliuar” dhe do të duhet të përcaktohen përmes grumbullimit përkatës të informacioneve, analizave dhe konsultimeve. Së këtejmi, kompania mund të përdor raporte dhe analiza relevante në të cilat do të identifikohen grupet vulnerable të shoqërisë, artikuj në media, si dhe përvoja paraprake të kompanive nga industria e njëjtë. Nëse është e mundur, parapëlqehet që kompania të konsultohet me organizatat qytetare, sindikatat, dhomat etj. që në mënyrë sa më të saktë t’i përcaktoj palët e interesuara - bartëse të të drejtave të njeriut mbi të cilat kompania mund të ketë ndikim nga aspekti i të drejtave të njeriut.

Varësisht nga specifikat e aktivitetit afarist, identifikimi i palëve të interesuara do të duhej ta përfshijë:

Lloji i aktivitetit afarist	Qasja sa i përket politikës
Fillimi i biznesit të ri	Të bëhet identifikimi i palëve të interesuara në përputhje me metodologjinë në fjalë dhe varësisht nga madhësia e biznesit
Kompania ekzistuese me linjë të re të biznesit	Nëse kompania tanimë i ka identifikuar palët e interesuara, duhet të reflektoj se palët e njëjta të interesuara a janë relevante edhe për linjën e re të biznesit. Metodologjia duhet të përdoret edhe për përcaktimin eventual të palës së interesuar të re e cila paraprakisht nuk ka qenë kryesore për proceset ekzistuese afariste.
Zgjerimi në treg të ri	Duke i pasur parasysh specifikat e kontekstit, duhet të bëhet identifikimi i plotë i palëve të interesuara në përputhje me metodologjinë. Eventualisht mund të përdoret përvoja paraprake nga aspekti i njohjes së rreziqeve kryesore mbi të drejtat e njeriut në industrinë në fjalë.
Inkorporimi i PUKB në biznesin ekzistues	Nëse kompania tanimë e ka kaluar procesin e kontrollit paraprak të të DNj, me sa duket tanimë i ka identifikuar edhe palët e interesuara kryesore, kështu që mund të reflektoj sipas metodologjisë se a thua ndonjë palë e interesuar nuk është përfshirë. Nëse kompania deri më tani nuk e ka bërë kontrollin paraprak, atëherë duhet të bëhet identifikimi i palëve të interesuara, njëllor si për biznes të ri.

Kompanitë me qasje të ndërtuar strategjike në drejtim të respektimit dhe avancimit të të drejtave të njeriut zhvillojnë procese të konsultimeve në mënyrë të drejtpërdrejt me bartësit e të drejtave të njeriut (dhe me përfaqësuesit e tyre), duke mbajtur llogari për diferencën në fuqinë që ata e posedojnë kundrejt kompanisë dhe shtetit. Nga ana tjetër, disa prej tyre bëjnë vlerësime të thella të ndikimit në komunitet, të cilat pastaj e publikojnë dhe në bazë të vlerësimit i bazojnë edhe politikatat e veta të mëtutjeshme.

Në politikatat dhe komunikimin e vet me publikun, parapëlqehet që kompania në mënyrë të qartë t'i identifikoj palët e interesuara të veta nga aspekti i të drejtave të njeriut dhe mënyrat me të cilat synon t'i mbroj të drejtat.

5. QBDNJ DHE BUXHETIMI

Siç u theksua në kapitullin 3, Plani i Veprimit për respektimin e të drejtave të njeriut e nënkupton kombinimin e proceseve dhe masave të cilat kanë nevojë për nivel të ndryshëm dhe vëllim të resurseve. Për këto shkaqe është e domosdoshme që kompania në mënyrë përkatëse t'i buxhetoj të gjitha masat që janë pjesë të Planit të Veprimit. Në këtë drejtim buxheti mund të përfshijë segmente të ndryshëm, si për shembull:

- investim në teknologji dhe makina të reja, të cilat do të kontribuojnë në drejtim të reduktimit të ndikimeve negative mbi të drejtat e njeriut. Për shembull, makinat dhe teknologjitë e reja mund ta përmirësojnë shëndetin dhe sigurinë e punëtorëve, mund të kontribuojnë në drejtim të reduktimit të ndotjes, mbetjeve ose në përmirësimin e efikasitetit energjetik, ta përmirësojnë cilësinë e produktit (për shembull: ekoproducte që do ta përmirësojnë shëndetin e konsumatorëve) ose shërbimit (për shembull: mbrojtja e përmirësuar e të drejtës së privatësisë).
- Mjetet që kanë të bëjnë me resurset njerëzore. Kjo mund të përfshijë resurse shtesë për tejkalimin e boshllëkut gjinor sa u përket pagave, rritjes së pagës minimale, mbështetje të grupeve vulnerable për integrimin e tyre në procesin e punës, mjete për konsulta me të punësuarit përmes sindikatës, këshilla për të punësuarit etj.
- Mjete për avancimin e shëndetit dhe sigurisë.
- Mjete për edukimin dhe monitorimin e respektimit të të drejtave të njeriut tek furnizuesit.
- Mjete për edukimin e të punësuarve për zhvillimin dhe implementimin e politikave dhe proceseve për respektimin e të drejtave të njeriut.
- Mjete për vlerësimin e rregullt të ndikimit të biznesit mbi komunitetin (nga aspekti i të gjitha segmenteve që kanë të bëjnë me të drejtat e njeriut).
- Mjete të nevojshme për vendosjen dhe menaxhimin me mekanizma ankimore, si dhe mjete për dëmshpërblim.

Varësisht nga lloji i aktivitetit afarist buxhetimi mund të zhvillohet sipas qasjes si vijon:

Lloji i aktivitetit afarist	Qasja sa i përket politikës
Fillimi i biznesit të ri	Të hartohet buxhet i cili do ta reflektoj përpjekjen për respektimin e të drejtave të njeriut, në përputhje me mundësitë financiare të kompanisë. Të identifikohen mundësi që të shfrytëzohet investimi fillestar i vlerës së shtuar nga aspekti i të drejtave të njeriut. Për shembull, që në fillim të parashikohet furnizimi i pajisjes e cila është efiçente nga aspekti energjetik dhe ofron nivel më të lartë të shëndetit dhe sigurisë, struktura e pagave të përgatitet që të garantoj të ardhura dinjitoze dhe paga të njëjta për punë të njëjta dhe ngjashëm.
Kompania ekzistuese me linjë të re të biznesit	Në buxhetin ekzistues të inkorporohen elementet e përfshira me metodologjinë. Si edhe gjatë fillimit të biznesit të ri, të shfrytëzohet mundësia investimi fillestar të shfrytëzohet edhe për avancimin e të drejtave të njeriut.
Zgjerimi në treg të ri	Buxheti ekzistues të mbindërtohet me elemente të nevojshme për respektimin e të drejtave të njeriut në tregun e ri në përputhje me Planin e Veprimit. Të revidohen projeksionet ekzistuese, duke i pasur parasysh diferencat e mundshme që do të paraqiten në nevojat dhe specifikat e palëve të interesuara në kontekstin e ri.
Inkorporimi i PUKB në biznesin ekzistues	Në buxhetin ekzistues të identifikohen elementet që kontribuojnë në drejtim të avancimit të të drejtave të njeriut, në përputhje me metodologjinë. Pastaj, nevojitet të identifikohet se ku mungon aloçimi përkatës i resurseve dhe kjo të parashikohet me rishikimin e buxhetit ose me ciklin e ardhshëm të buxhetimit.

Nëse kompania që në fillim e bën kontrollin përkatës paraprak dhe vendos politika përkatëse dhe procese afariste të cilat e sanksionojnë respektimin e të drejtave të njeriut, atëherë do të mundet në kohë të duhur dhe në mënyrë efikase t'i planifikoj dhe përdor resurset. Përfshirja proaktive e palëve të interesuara do t'i mundësoj kompanisë të gjej zgjidhje efektive me më pak investime financiare, ndërsa në afat të gjatë do të kontribuoj në drejtim të reduktimit të shpenzimeve, madje edhe fitim financiar.

6. IMPLEMENTIMI I QBDNJ NË PROCESET E MONITORIMIT DHE EVALUIMIT

Për kompanitë është me rëndësi ta ndjekin progresin lidhur me respektimin e të drejtave të njeriut, ndërsa ky proces duhet të përfshihet në monitorimin dhe vlerësimin e rregullt të suksesit të biznesit. Që të mund ta realizojë këtë kompania doemos duhet të zhvillojë tregues themelorë të performancës, nga aspekti i të drejtave të njeriut, në segmentet e ndryshëm të punës së vet (fuqia e punës, shëndeti dhe siguria, mjedisi jetësor, përdorimi i produkteve etj.). Këta tregues duhet të përfshihen në mekanizmat ekzistues të monitorimit të kompanisë, siç është auditimi i brendshëm dhe i jashtëm, raportet për incidente dhe aksidente etj. Indikatorë duhet të zhvillohen edhe për

investimet e kompanisë në avancimin e të drejtave të njeriut (trajtime të realizuara, mjete të investuara etj.).

Ashtu siç do të avancohet kompania sa i përket zbatimit të qasjes së bazuar mbi të drejtat e njeriut, ashtu duhet të zhvilloj edhe një sistem të detajuar të indikatorëve kryesorë për sukses (key performance indicators) të cilët do të maten, monitorohen dhe vlerësohen vazhdimisht. Në këtë proces është e para pëlqyeshme që kompania të kërkoj opinion kthyes nga bartësit e të drejtave të njeriut, ekspertët, nga bartësit e informacioneve qytetare dhe ngjashëm, i cili do të përfshihet në evaluimin e performancës në domenin e të drejtave të njeriut.

Nga ana tjetër, për fuqizimin e përkushtimit të kuadrit përgjegjës për avancimin e kornizës për respektimin e të drejtave të njeriut, kompania duhet të përfshijë edhe indikatorë të suksesit edhe në përshkrimin e detyrave të punës të të punësuarve përgjegjës dhe kjo të merret parasysh gjatë vlerësimit të punës së të punësuarve.

Lloji i aktivitetit afarist	Qasja sa i përket politikës
Fillimi i biznesit të ri	Të zhvillohen dhe vendosen disa tregues themelorë të suksesit që kanë të bëjnë me respektimin e të drejtave të njeriut në sistemin e përgjithshëm të indikatorëve të suksesit të biznesit.
Kompania ekzistuese me linjë të re të biznesit	Të revidohen indikatorët ekzistues të suksesit dhe sipas nevojës të shtohen indikatorë specifikë në lidhje me të drejtat e njeriut. Nëse ka ekzistuar ndonjë grup themelor të indikatorëve kryesorë, procesi është mundësi e mirë që lista e indikatorëve të plotësohet me të ri të cilët e monitorojnë performancën në lidhje me të drejtat e njeriut.
Zgjerimi në treg të ri	Nëse tanimë ekziston, të shfrytëzohet korniza ekzistuese e treguesve të suksesit e cila do të monitorohet në mënyrë të veçantë në tregun e ri (që të mos krijoj perceptim të gabueshëm, nëse monitorohet në mënyrë integrale, në nivel të gjithë kompanisë). Varësisht nga palët e interesuara dhe nga konteksti i ri, të përcaktohet nevoja e plotësimit me indikatorë të ri për monitorimin e progresit sa i përket respektimit të të drejtave të njeriut.
Inkorporimi i PUKB në biznesin ekzistues	Të revidohen indikatorët ekzistues të suksesit dhe sipas nevojës të shtohen indikatorë specifikë për të drejtat e njeriut, për të cilët është konstatuar se mungojnë. Nëse ka ekzistuar ndonjë grup themelor i indikatorëve kyç, procesi është mundësi e mirë që lista e indikatorëve të plotësohet me indikatorë të rinj të cilët do ta monitorojnë performancën në lidhje me të drejtat e njeriut.

Procesi i monitorimit dhe evaluimit, përveç asaj se luan një rol të rëndësishëm në përmirësimin e performancës së kompanisë nga aspekti i respektimit të të drejtave të njeriut, njëkohësisht duhet të shfrytëzohet edhe për informimin dhe konsultimin me publikun e gjerë. Për këtë shkak, kompania duhet të vendos mekanizma për raportim,

si brenda vendit ashtu edhe jashtë vendit, me çka do ta përmirësoj transparencën dhe llogaridhënien e vet. Raportimi, sa i përket të drejtave të njeriut, mund të realizohet në kuadër të raporteve ekzistuese vjetore afariste, në raportet vjetore për qëndrueshmëri dhe përgjegjësi shoqërore ose të krijoj raportim të veçantë, nëse bëhet fjalë për kompani me ndikim potencialisht të konsiderueshëm mbi të drejtat e njeriut.

7. INDIKATORËT E MONITORIMIT

Në kapitullin 6 metodologjia përcaktoi udhëzime për qasje sistematike në monitorimin dhe vlerësimin e progresit sa u përket të drejtave të njeriut në kompani. Numri dhe kompleksiteti i indikatorëve të cilët kompania do t'i vendos varet nga madhësia e kompanisë, nga resurset që i ka në dispozicion, si dhe nga ndikimi të cilin mund ta ketë mbi të drejtat e njeriut. Kompanitë e mëdha multinacionale e zhvillojnë kornizën e monitorimit e cila përmban madje edhe nga një mijë indikatorë që kanë të bëjnë me të drejtat e njeriut.

Nga ana tjetër, është jashtëzakonisht e rëndësishme që edhe faktorët e tjerë në shoqëri të kenë mundësi ta monitorojnë nivelin e zbatimit të PUKB dhe QBDNJ në sektorin e biznesit. Kjo ka rëndësi të jashtëzakonshme si për palët e interesuara – bartëse të të drejtave të njeriut, ashtu edhe për sektorin qytetar, veçanërisht për organizatat puna e të cilave ka të bëjë me mbrojtjen e të drejtave të njeriut. Gjithashtu, monitorimi i këtyre proceseve është i rëndësishëm edhe për institucionet shtetërore, meqë në përputhje me shtyllat 1 dhe 3 të PUKB, shteti ka detyrime të qarta të siguroj mbrojtje nga keqpërdorimi i të drejtave të njeriut nga palë të treta, përfshirë këtu edhe ndërmarrjet afariste, si dhe të mundësoj qasje deri te mjetet juridike në rastin kur kompanitë i shkelin këto të drejta. Në këtë drejtim, ky kapitull e vendos kornizën e indikatorëve të cilët do ta ndihmojnë monitorimin e zbatimit të PUKB dhe QBDNJ në sektorin e biznesit.

Vendosja e indikatorëve në këtë segment ballafaqohet me sfidën e aksesit të informacioneve dhe me mundësinë të njëjtat të monitorohen në mënyrë konsistente. Që të krijohet një pasqyrë e plotë për nivelin e respektimit të të drejtave të njeriut nga sektori i biznesit, duhet të bëhen sondazhe dhe hulumtime midis kompanive, ndërsa një gjë e këtillë ka nevojë për resurse të konsiderueshme të cilat zakonisht nuk janë në dispozicion. Për këtë shkak, korniza e propozuar e indikatorëve ofron tregues themelorë për sektorin e biznesit, të cilët do të mund ose do të duhej të jenë publikisht të aksesshëm në dokumentet zyrtare, ose në komunikimin e kompanive dhe institucioneve. Nëse kompanitë në mënyrë konsistente e zbatojnë metodologjinë e propozuar në këtë dokument, atëherë këto informacione dhe indikatorë, do të ishin lehtësisht dhe publikisht të aksesshëm. Gjatë përdorimit të indikatorëve, edhe vet mungesa e informacioneve publikisht të aksesshme e vë në dukje boshllëkun në zbatimin e PUKB nga ana e kompanive.

Korniza e indikatorëve është organizuar në përputhje me hapat në metodologjinë e propozuar. Ajo, nga ana tjetër, përmban udhëzime për burimet e informacioneve nga të cilat do të sigurohen të dhënat për indikatorët. Përdoruesit në analizën e tyre mund t'i përdorin në mënyrë të sublimuar ose sipas sektorëve industrial, madhësisë së kompanive etj.

Indikator	Shënime plotësuese	Burimet e informacioneve
Planifikimi i politikave, strategjive dhe projekteve afariste		
Politikat me përpjekje qartë të deklaruar ndaj DNj		
Kompania ka deklaruar qartësisht të deklaruar për respektimin e të drejtave të njeriut, të miratuar nga udhëheqësia më e lartë	Deklarata mund të jetë e veçantë ose në kuadër të kodekseve, deklaratave të parimeve dhe vlerave etj. dhe mund të ndiqet në mënyrë të sublimuar, ose sipas llojit të dokumentit	Kodeksi Etik ose kodeks tjetër i sjelljes Deklarata e parimeve dhe vlerave Dokumente dhe politika strategjike
Deklarata për respektimin e të DNj është publikisht e aksesshme		Ueb faqja e kompanisë Raporte afariste vjetore dhe/ose raporte për qëndrueshmëri dhe përgjegjësi shoqërore
Deklarata e prononcuar është pasqyruar në politikat e tjera të kompanisë	Ekziston angazhim i deklaruar për respektimin e të drejtave specifike të njeriut në politikat, për funksione të caktuara afariste	Politikat për funksione të caktuara afariste: <ul style="list-style-type: none"> ■ politika për resurse njerëzore ■ politika për mbrojtjen e konsumatorëve ■ politika për cilësi ■ politika për shëndet dhe siguri ■ politika për mjedisin jetësor etj.
Kontrolli paraprak i të drejtave të njeriut		
Kompania zbaton proces të kontrollit paraprak	Nëse kompania ka zbatuar çfarëdo lloj procesi të kontrollit paraprak, rezultati i procesit, së paku, duhet t'i identifikoj rreziqet potenciale nga ndikimet negative, palët e interesuara dhe si planifikon të ballafaqohet me të njëjtat në mënyrë që t'i parandaloj, shmang ose reduktoj	Kodekse dhe politika Raporte afariste vjetore ose raporte për qëndrueshmëri dhe përgjegjësi shoqërore Ueb faqja e kompanisë
Në procesin e kontrollit paraprak janë konsultuar dhe përfshirë organizata qytetare, institucione, sindikata, shoqata të biznesit, përfaqësuesit e bartësve të DNj	Monitorimi i këtij indikator mund të ndahet në: <ul style="list-style-type: none"> ■ bartës të DNj ■ grupe të tjera të synuara 	Raporte afariste vjetore ose raporte për qëndrueshmëri dhe përgjegjësi shoqërore. Ueb faqja e kompanisë
Kompania i identifikon ndikimet e mundshme kryesore negative mbi DNj, si rezultat i veprimit të saj (përfshirë këtu edhe furnizuesit dhe bashkëpunëtorët afaristë) dhe të njëjtat i komunikon publikisht	Si hap i parë, madje edhe nëse nuk e bën procesin e plotë të kontrollit paraprak, kompania mund të fokusohet mbi ndikimet e mundshme negative në bazë të industrisë në të cilën punon, dhe në këtë mënyrë mund të bëhet gradacion në monitorimin e shkallës së përmbushjes. Po ashtu, në mënyrë të veçantë mund të monitorohet se informacioni a është publikisht i aksesshëm ose bëhet fjalë për dokument intern të kompanisë.	Raporte afariste vjetore ose raporte për qëndrueshmëri dhe përgjegjësi shoqërore. Politika dhe dokumente strategjike të kompanisë (plani i biznesit, plani për investime të reja) Ueb faqja e kompanisë

Indikator	Shënime plotësuese	Burimet e informacioneve
Kompania në lidhje me të DNj ia ka ndarë përgjegjësinë pozitive/ personave konkret të punës	Kjo mund të jetë një pozitë pune ose të shpërndahet në pozicione të ndryshme, varësisht nga palët e identifikuar të interesuara dhe ndikimet mbi të DNj	Struktura e administrimit dhe menaxhimit. Përshkrimi i detyrave të punës. Informacione publikisht të aksesshme në ueb faqe.
Kompania rregullisht dhe plotësisht i përmbush detyrimet ligjore sa u përket të drejtave të të punësuarve (niveli i të ardhurave konform punës së kryer, lloji i kontratave të punës, rregullshmëri e pagesës etj.)	Ndaras mund të shqyrtohen më shumë indikatorë: <ul style="list-style-type: none"> ■ rregullshmëria e pagesës së pagave dhe kontributeve, ■ të ardhurat korrespondojnë me punën e kryer dhe nuk kërkohet kthimi i mjeteve, ■ numri i kontratave të punës, kundrejt shfrytëzimit të kontratave për punësime të përkohshme (përmes Agjencisë), ■ evitohet të kërkohet nënshkrimi i deklaratës gjatë punësimit etj. 	Të dhëna nga institucionet shtetërore (APRM, Inspektorati i Punës, DAP, Enti Shtetëror i Statistikave etj.) Informacione nga sindikatat ose nga përfaqësuesit zyrtarë të të punësuarve (por jo edhe ankesa nga persona të punësuar individual).
Pjesëmarrja e grupeve të ndryshme shoqërore, si pjesë e fuqisë së punës dhe si pjesë e udhëheqësisë (burra/gra/transgjjinor, grupe etnike, persona me aftësi të kufizuara, grupmosha, etj.)	Mund të monitorohen dy nivele: <ul style="list-style-type: none"> ■ gjendja momentale, ■ progres/regres në aspektin kohor 	Ueb faqja e kompanisë. Të dhëna nga institucionet relevante shtetërore, Raporte afariste vjetore ose raporte për qëndrueshmëri dhe përgjegjësi shoqërore,
Kompania ka organizatë sindikaliste ose të punësuarit e saj janë anëtarë në organizatat sindikaliste	Nëse nuk ka organizim sindikalistë, atëherë mund të monitorohet edhe ajo se a ka Këshill të punëtorëve, si trup formal për konsulta dhe negociata në kompani.	Të dhëna nga organizatat sindikaliste. Të dhëna nga organizatat e punëdhënësve (OPM dhe KBM). Ueb faqja dhe raportet e kompanisë
Numri dhe lloji i sanksioneve të shqiptuara inspektuese, veprimi i Ombudsmanit dhe/ose procese gjyqësore lidhur me: <ul style="list-style-type: none"> ■ të drejtat e punëtorëve, përfshirë këtu edhe diskriminimin, mobingun etj. ■ shëndeti dhe siguria në punë, ■ cilësia, shëndeti dhe siguria e produkteve dhe shërbimeve, ■ të drejtat e konsumatorëve, ■ mjedisi jetësor, ■ mito, mashtrimi dhe ngjashëm. 		Official information form relevant institutions

Indikator	Shënime plotësuese	Burimet e informacioneve
<p>Kompania e monitoron performancën në lidhje me aspektet që kanë të bëjnë me të drejtat e njeriut dhe në mënyrë përkatëse komunikon me publikun dhe me palët e interesuara:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ struktura e të punësuarve, ■ niveli i ndotjes, mbetjeve etj. ■ lëndime në vendin e punës, ■ ankesa dhe dëmshpërblime në lidhje me shkeljen e të drejtave të njeriut. 	<p>Mund të monitorohen dy nivele:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ gjendja momentale, ■ progres/përkeqësim në aspektin kohor. 	<p>Raporte afariste vjetore ose raporte për qëndrueshmëri dhe përgjegjësi shoqërore.</p>
<p>Kompania inkorporon klauzola për kontrollin paraprak me furnizuesit e vet, bashkëpunëtorët afaristë dhe blerësit</p>	<p>Këto dispozita mund të përfshijnë detyrime për identifikimin e rreziqeve në lidhje me të DNj, detyrime për respektimin e të drejtave të punëtorëve, shëndetit dhe sigurisë, politikës për parandalimin e korrupsionit etj. Marrëveshjet me blerësit mund të përfshijnë detyrime, produkti/shërbimi të përdoren ekskluzivisht për dedikimin e caktuar dhe të mos keqpërdoret në drejtim të cenimit të të drejtave të njeriut (veçanërisht nëse blerësi është institucion qeveritar)</p>	<p>Modele të kontratave me furnizues, kontrata afariste dhe ngjashëm. Politikat e prokurimit. Politikat e shitjes, marketingut dhe ngjashëm.</p>
Proceset dhe mekanizmat për dëmshpërblim në rast të shkeljes së DNj		
<p>Kompania ka vendosur mekanizëm për ankesa dhe dëmshpërblime.</p>	<p>Mekanizmi mund të jetë integral (një procedurë për shkeljen e cilësdo qoftë të drejte të njeriut) ose sipas palëve të interesuara të ndryshme (të punësuarit, konsumatorët, komuniteti më i gjerë etj.)</p>	<p>Procedurat dhe politikat sektoriale. Ueb faqja e kompanisë. Kontrata pune Kontrata me blerësit, përdoruesit dhe furnizuesit. Kontrata për prokurime.</p>
<p>Procedura ankimore dhe procedura e dëmshpërblimit është e qartë, e shpjeguar në detaje dhe publikisht e aksesshme.</p>	<p>Mund të shqyrtohen aspekte të ndryshme:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ i përshkruan të gjitha hapat e procedurës ankimore kështu që palët e interesuara e dinë saktë se çka duhet të bëjnë dhe çka duhet të presin nga kompania. ■ Sqarimi në detaje është publikisht i aksesshëm ose është vetëm në formatin onlajn për mesazh, ■ Mënyra dhe lloji i dëmshpërblimit është parashikuar në mënyrë të qartë për lloje të ndryshme të shkeljeve të të drejtave të njeriut. 	<p>Ueb faqja e kompanisë. Linja ose mekanizëm tjetër për mbështetjen e përdoruesve/konsumatorëve. Kontrata me blerësit, përdoruesit dhe furnizuesit (nëse janë publikisht të aksesshme). Kontrata për prokurime (nëse janë publikisht të aksesshme).</p>

Indikatori	Shënime plotësuese	Burimet e informacioneve
Mekanizmi i ankesave dhe dëmshpërblimit është lehtësisht i aksesshëm për të gjitha palët e interesuara, mundëson paanshmëri dhe i stimulon palët e interesuara që ta përdorin.	Për shembull, a është i aksesshëm në më shumë gjuhë, a mund të kenë qasje personat me aftësi të kufizuara, a është qartësisht i kuptueshëm ose humbet në labirintin e terminologjisë juridike dhe citimin e ligjeve.	Ueb faqja e kompanisë. Linja ose mekanizëm tjetër për mbështetjen e përdoruesve/konsumatorëve
Identifikimi i palëve të interesuara		
Kompania i identifikon palët e interesuara kryesore të drejtat e të cilave do të mund të cenohen për shkak të veprimit të kompanisë.	Informacioni do të duhej të përmbaj më shumë nga lista e përgjithshme numerike, ndërsa do të duhet të identifikoj se cilët segmente të biznesit mund të kenë ndikim mbi të DNj të këtyre grupeve.	Politikat e kompanisë. Raporte afariste vjetore ose raporte për qëndrueshmëri dhe përgjegjësi shoqërore. Ueb faqja e kompanisë.
Në procesin e identifikimit konsultohen faktorë të ndryshëm shoqërorë, përfshirë këtu edhe përfaqësuesit e bartësve të DNj.		Raporte afariste vjetore ose raporte për qëndrueshmëri dhe përgjegjësi shoqërore. Ueb faqja e kompanisë.
Kompania i identifikon palët e interesuara kryesore edhe tek furnizuesit (niveli i parë).		Politikat e kompanisë. Raporte afariste vjetore ose raporte për qëndrueshmëri dhe përgjegjësi shoqërore. Ueb faqja e kompanisë.
Buxhetimi		
Kompania investon resurse në avancimin e të DNj, në të gjitha nivelet e punës	Mund të monitorohen nënindikatorët në lidhje me aspektet specifike: <ul style="list-style-type: none"> ■ Investimi në teknologji të gjelbra, ■ Investimi në përmirësimin e shëndetit dhe sigurisë të të punësuarve dhe komunitetit, ■ Investimi në nivel më të madh të mbrojtjes së të DNj të produkteve dhe shërbimeve, ■ Investimi në resurse njerëzore (rritja e pagës minimale, reduktimi i boshllëkut gjinor sa u përket pagave etj.) 	Raporte afariste dhe financiare vjetore. Raporte vjetore për qëndrueshmëri dhe përgjegjësi shoqërore.

Monitorimi dhe evaluimi

Kompania ka vendosur minimum indikatorë për monitorimin e performancës në lidhje me të DNj.	Mund të monitorohet gradacioni i kompleksitetit të indikatorëve, nga disa baza, deri në kornizën më vëllimore për monitorimin e progresit.	Raporte afariste vjetore ose raporte për qëndrueshmëri dhe përgjegjësi shoqërore.
Kompania raporton para publikut dhe para palëve të interesuara për performancën në lidhje me të DNj.		Raporte afariste vjetore ose raporte për qëndrueshmëri dhe përgjegjësi shoqërore. Ueb faqja e kompanisë

LITERATURA E PËRDORUR

- Дангова Хуг, А, *Водич за човекови права и бизнис, Република Македонија*, Адвокатско друштво ИНТЕР ПАРТЕС, 2018
- International Labour Organization, *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, International Labour Organization, 1988
- Карајков, Ристо и Димитровска, Марија. „Почитување на човековите права во бизнис секторот: резултати од истражување“: Здружение Конект, Скопје 2019
- Коцевски Г, Атанасова М., Петровска Н., Аврамовски Д., Бендевска Е., Стојаноска М., *Прирачник за примена на пристапот заснован на човекови права, Информации и упатства за интегрирање на пристапот, заснован на човекови права во работата на граѓанските организации во РМ*, Институт за човекови права
- Мрежа на Глобалниот договор Германија, *5 чекори за управување со влијанијата на вашиот бизнис врз човековите права*, Здружение Конект, 2019
- Мрежа на Глобалниот договор Германија, *Дијагностика на капацитетите за почитување на човековите права*, Здружение Конект, 2019
- Обединети Нации, *Водечки принципи за бизнис и човекови права, Имплементирање на рамката на Обединетите Нации за „заштита, почитување и правни лекови“*, Здружение Конект, 2019
- Ruggie, J., *Protect, respect and remedy: a framework for business and human rights: report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, UN Human Rights Council, 2008
- Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands, *Doing Business With respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*, 2016.
- The Danish Institute for Human Rights, *Platform for Human Rights Indicators for Business – HRIB*, web resources
- The United Nations, *Universal Declaration of Human Rights*, 1948
- UN General Assembly, *International Covenant on Civil and Political Rights*, United Nations, 1966
- UN General Assembly, *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, United Nations, 1966
- Центар за регионални истражувања и соработка „Студиорум“, *Насочувачки принципи за бизнис и човекови права*. Центар за регионални истражувања и соработка „Студиорум“, 2018

